

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАЦИОНАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКЕ ПОЛЬША В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ СОВМЕСТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

В.Ю. ДРУК, О.А. ХМЕЛЬ

*Полесский государственный университет,
г. Пинск, Республика Беларусь*

Статья подготовлена при поддержке Белорусского фонда фундаментальных исследований в рамках договора № Г15МС–046 от 4 мая 2015 года

Система подготовки кадров сегодня претерпевает значительные изменения: активизировались процессы, связанные с реформированием образования на различных уровнях, внедрением и апробацией новых форм и методов обучения и оценки знаний, унификацией и пр. Все более популярной становится концепция непрерывного обучения, растет интерес к получению качественного образования, в том числе к получению образования за рубежом. В этих условиях возрастает актуальность внедрения инновационных методик обучения, в частности, реализация так называемых «совместных образовательных программ» и «программ двойного диплома», что предполагает сближение национальных и общеевропейских требований к подготовке специалистов каждого уровня.

Особые требования предъявляются сегодня к подготовке кадров для сферы туризма и гостеприимства. Это связано, прежде всего, с особенностями развития и функционирования самой туристской индустрии. В настоящее время она является одной из приоритетных отраслей сферы услуг, так как путешествия и деловые поездки неотъемлемо связаны с образом жизни современного человека. Усложнение структуры потребностей клиентов и объективная ситуация на рынке привели к появлению новых предложений и направлений в туристской области, а также к спросу на специалистов с качественным профессиональным туристским образованием. В свою очередь экономический кризис привел к сокращению туристских предприятий, туристских потоков и, как следствие, к сокращению рабочих мест в данном сегменте. Работодатели неохотно принимают на работу молодых специалистов, мотивируя отказ отсутствием у молодых специалистов практического опыта и наработанных контактов.

В связи с этим все большую заинтересованность у выпускников вуза приобретает образование за границей, дающее необходимые навыки общения и позволяющее сформировать контактную базу. При этом популярностью пользуются магистерские программы, позволяющие наработать практический опыт.

Выходом из ситуации для отечественных вузов может стать реализация совместных образовательных программ с зарубежными вузами–партнерами и в этой связи актуальность приобретает сравнительный анализ национальных требований и специфики подготовки специалистов в сотрудничающих странах.

Для Республики Беларусь особый интерес представляет польско–белорусское сотрудничество, как в области развития туристических отношений, так и в области подготовки кадров для сферы туризма и гостеприимства.

Это объясняется родством истории и тем, что в Польше и за ее пределами живет много людей, связанных с белорусским Полесьем кровными узами, а также активной работой Польского туристическо–краеведческого общества «РТТК» и других туроператоров Польши, и популярностью краеведения среди поляков старшего поколения.

Довольно интересна для польских туристов история Великого княжества Литовского. Эта тема представляет огромное значение для белорусской туристической индустрии.

Польская образовательная система, так же, как и белорусская, реформируется, интегрируется в европейское сообщество, и польские вузы в стремлении повысить конкурентоспособность своих образовательных программ заинтересованы в сотрудничестве с белорусскими университетами. Следовательно, возникает потребность в разработке Национальной рамки квалификаций (НРК) для белорусского образовательного пространства по аналогии с общеевропейской. НРК является

одной из важнейших новаций единого европейского пространства высшего образования, которая охватывает все структуры квалификаций трех циклов высшего образования (бакалавр, магистр, доктор) и возможных в национальных контекстах промежуточных квалификаций. НРК является основным инструментом прозрачности программ обучения в вузах и признания квалификаций высшего образования во всех регионах мира. Структура квалификаций разработана на основе универсальных дескрипторов и характеризует каждый цикл через результаты обучения и компетенции, «а также диапазон кредитов (зачетных единиц) для первого и второго циклов» [1].

Польская интегрированная система квалификаций состоит из нескольких связанных между собой компонентов:

Польской рамки квалификаций (ПРК),
интегрированного реестра квалификаций,
стандартов обеспечения качества квалификаций,
принципов валидации, т.е. подтверждения компетенций,
системы накопления и переноса достижений [2].

Основным элементом является Польская рамка квалификаций. ПРК, так же как Европейская рамка квалификаций (ЕРК), состоит из восьми уровней квалификаций. Каждый из них описывается с помощью общих утверждений, характеризующих требования к результатам обучения, определенным для квалификации данного уровня.

Уровни ПРК определяют требования, выполняемые учащимися по трем аспектам: знания, навыки, социальные компетенции.

Уникальным решением, принятым в Польше, является принцип, согласно которому описания требований на каждом уровне имеют различную степень детализации:

- во-первых, это универсальные характеристики уровней, то есть те, которые касаются всех видов образования;
- во-вторых, это более подробные характеристики уровней, типичные для общего, среднего специального или высшего образования.

Это могут быть также более детальные записи: например, в сфере высшего образования были определены требования, относящиеся к восьми областям образования.

Создаются также секторные рамки, например, в секторе туристических услуг или секторе спорта.

ПРК включает все виды квалификаций:

- полные (то есть последовательные уровни образования);
- частичные (другие дипломы или сертификаты, подтверждающие полученные знания, навыки и социальные компетенции в узком значении).

Обеспечение качества является обязательным компонентом многих процедур, связанных с присвоением квалификаций в Польше. Комплексные системы обеспечения качества, функционирующие в просвещении и высшем образовании, уже соответствуют этим принципам, в случае же присвоения квалификации вне системы просвещения и высшего образования они не всегда применяются и не всегда полностью соответствуют требуемым стандартам.

Как свидетельствует международный опыт, понятие «рамка квалификаций» является тем инструментом, который обеспечивает связь сфер труда и образования и является основой обновления национальной системы квалификаций, построенной на принципах прозрачности получения квалификаций, объективности, независимости их оценивания и систематичности их обновления, что способствует экономическому росту государства.

Европейская рамка квалификаций позволяет проводить сравнение квалификаций между странами и является основой и ориентиром для разработки Национальной рамки квалификаций.

Система квалификаций включает в себя рамку квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, систему оценки и сертификации качества квалификаций.

Чаще всего профессиональный стандарт определяют как многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к ее содержанию и качеству. Он раскрывает с позиций сферы труда содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников.

Как показывает международный опыт, системное описание требований работодателей может иметь различную форму, которая определяется традициями взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда, а также характером этого взаимодействия. Однако при всем существующем многообразии подходов их объединяет одно – профессиональные стандарты опи-

сывают требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности.

Беларусь узаконила компетентностный подход в 2006–2008 годах, законодательно закрепив понятия компетентностного подхода и образовательных стандартов первой и второй ступени, а затем, с 1 сентября 2008 года, внедрив их в образовательный процесс высшей школы. Однако различия в понимании содержания компетентностного подхода довольно существенны.

Если в европейской модели (внедрена в Польше в полном объеме) компетенции описываются с позиции возможностей и перспектив, то белорусская модель формулирует компетенции с позиции долженствования, обеспечиваемого многочисленными регламентирующими требованиями.

При этом цели, ради которых регламентируется это долженствование, порой остаются неизвестными. Так, например, белорусский образовательный стандарт подготовки магистров образца 2013 года не предусматривает наличия образовательных целей.

В белорусской модели внимание акцентируется на параметрах «входа» и процесса обучения (содержание, объём часов, процесс преподавания), а не на ожидаемых результатах, которые необходимо получить на «выходе».

В итоге, белорусская модель утверждает самоценность процесса, абстрагируясь от результатов и компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускников, а соответственно и значимость вузовского образования, на рынке труда.

Однако эксперты международного информационного семинара «Имплементация Европейского пространства высшего образования: проблемы и возможности» (3–4 марта 2015 года, г. Минск) отмечали, что построение образования «от результата» — основная стратегия модернизации высшей школы в Европейском пространстве высшего образования, — пока ещё не реализуется в Беларуси.

Различие в понимании компетентностного подхода сказывается и на различных типах реализации принципа гибкости лично—ориентированных образовательных траекторий.

Так, в Европейском образовательном пространстве (и в частности, в Польше) на уровне формального образования принцип индивидуализации образовательных траекторий проявляется в том, что образовательные программы имеют различную ориентацию и разные профили, отвечающие всему разнообразию индивидуальных потребностей, с одной стороны, и запросам рынка труда, с другой. Уже на бакалаврском уровне предполагается дифференциация по профилям (направленности) в зависимости от потребностей и возможных карьерных траекторий обучающихся.

Магистерские программы развивают парадигму «бакалавр—магистр» не столько с точки зрения срока обучения и иных формальностей, сколько в отношении содержания, качества и результатов обучения. Принцип гибкости и индивидуальной (личностной) ориентации программ на уровне парадигмы «бакалавр—магистр» подразумевает возможность комбинирования разных по специализации и профилю бакалаврских и магистерских программ.

Именно поэтому в европейских программах курсы свободного выбора уже на бакалаврском уровне составляют не менее 25%. На магистерском уровне этот процент значительно возрастает (до 70%), что весьма значимо для подготовки специалистов в сфере туризма и гостеприимства.

Различия между белорусской и европейской (польской, в частности) магистратурой явно заметны уже на уровне количества обучающихся: если по состоянию на 2010 год в странах ОЭСР магистерскую степень получили 15% студентов, а в странах—участниках Болонского процесса удельный вес студентов магистерских программ колебался от 2% в Словении до 42% в Польше, то в Беларуси, по данным Министерства образования, в магистратуре обучалось всего лишь 1,1% студентов [3].

Низкая доля обучающихся на магистерских программах обусловлена, прежде всего, сохранением советской образовательной модели с длинным циклом образования (специалист) и жёсткой регламентацией образовательных программ на государственном уровне.

В Беларуси сохраняется достаточно жесткая привязка магистратур к предшествующим бакалаврским программам для одних и тех же студентов, когда специалист и магистр рассматриваются как один и тот же объект образовательного процесса по жестко определенной траектории обучения (специализации).

Если в европейских вузах учебные курсы магистратуры построены преимущественно на прикладных, профессионально—ориентированных дисциплинах, то в Беларуси учебный процесс в так называемой «научной» магистратуре построен на курсах, необходимых для подготовки к сдаче экзаменов и зачётов кандидатского минимума.

Структура специальностей магистратуры разработана в соответствии с номенклатурой научных работников ВАК. Иными словами, в Беларуси магистратура по своему статусу и содержанию является, скорее, первым уровнем «послевузовского» образования (аспирантской программы), чем вторым уровнем высшего образования.

В тоже время следует отметить все возрастающее количество программ подготовки в рамках практико–ориентированного подхода, в том числе особую привлекательность программ «бизнес–администрирования», что обусловлено возрастающей мобильностью как студентов, так и молодых специалистов, и в целом категории работающих граждан.

В результате двойственного статуса магистратуры в системе белорусского высшего образования она, с одной стороны, плохо интегрирована в парадигму «бакалавр—магистр», а с другой, не стала привлекательной для студентов в качестве первого уровня аспирантуры.

Еще один существенный недостаток заключается в том, что в образовательных стандартах магистерской подготовки в явном виде не сформулированы требования по внедрению результатов работы магистров. Так, в образовательном стандарте заявляется: студент должен знать, уметь, владеть. Но понятия «уметь» и «владеть» очень близки. Целесообразно было бы принять следующую формулировку: студент должен знать, уметь (владеть), внедрить (за период обучения в магистратуре). Такие требования нацеливают к тому же на повышение инновационного уровня национальной экономики – за счет притока новых идей и разработок магистров.

Целесообразно также ввести в компетенции магистров выработку навыков организации проведения научной работы, включая руководство проведением научно– исследовательских работ группами и коллективами.

Таким образом, выработка компетенций будет предполагать выработку способностей преобразовывать новые знания, навыки и личностные качества в конечные инновационные научные, производственные и социальные продукты, что практически идентично формулировке данного понятия в рамках Болонского процесса.

Еще одно различие в подходах и требованиях к магистерской подготовке между польской и белорусской образовательными системами состоит в различной степени вовлеченности социальных партнеров в образовательный процесс.

В европейской модели высшего образования качество образования напрямую зависит от вовлеченности всех заинтересованных социальных партнеров в планирование, управление и оценку результатов образования: студентов, преподавателей и работодателей. Именно поэтому исходным и определяющим фактором качества образования является качество социального партнерства в данной сфере.

Среди всех социальных партнеров особую роль играет работодатель, поскольку именно он способен своевременно реагировать на изменение конъюнктуры рынка труда и формулировать потребность в актуальных профессиях и компетенциях.

Этот подход нашёл своё адекватное отражение в практике модернизации системы высшего образования Польши и Европы в целом: трудоустройство является базовым параметром оценки качества образования и лежит в основании так называемого компетентностного подхода (структурирование образовательных программ с точки зрения результатов обучения и профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда). Этот подход предполагает, что основным результатом обучения выпускника становится не столько усвоение набора знаний, сколько обретение необходимых компетенций. Таким образом, результаты образования — это ожидаемые и измеряемые конкретные достижения студентов (выпускников), которые определяют, что будет способен делать студент (выпускник) по завершении всей или части образовательной программы.

Инструментом реализации целей Болонского процесса является согласование образовательных и профессиональных стандартов. Примечательно, что образовательные стандарты должны находиться в зависимости от профессионального стандарта, разработанного при активном участии объединений работодателей, профсоюзов и других заинтересованных социальных партнёров высшего образования.

Именно поэтому в европейских странах работодатели, помимо лоббирования собственных интересов, принимают активное участие в разработке квалификационных требований, профессиональных стандартов профилей профессий, стандартов профессионального образования и обучения, механизмов взаимного признания квалификаций и обеспечения их прозрачности, в определении приоритетов обучения на рабочем месте, наконец, в формировании государственной политики и принятии решений в области профессиональных образовательных стандартов.

Беларусь формально также не игнорирует требования социального партнерства, предлагая свою модель, основанную на принципе трипартизма, что означает участие трёх партнеров (работник, работодатель и государство) в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений. Этот принцип закреплён в Трудовом кодексе Республики Беларусь (ст. 352).

Однако, к сожалению, в законодательно-нормативной базе высшего образования Беларуси прослеживается недоверие и недооценка роли работодателей. В Кодексе об образовании используется не термин «работодатель» (как субъект трудового права), а более абстрактное понятие «наниматель».

Рассогласованность профессиональных и образовательных стандартов задается даже на законодательном уровне. Так, работодатели вынуждены ориентироваться на Классификатор должностей служащих, не предусматривающий должностей для бакалавров и магистров. В то же время в Кодексе об образовании нет упоминания о профессиональных стандартах. Это приводит к тому, что фактически образовательные и профессиональные стандарты Беларуси существуют независимо друг от друга.

Но даже имеющиеся возможности, предусмотренные законодательной базой, не находят своего применения на практике. Так, нормативно в Беларуси предусмотрено участие работодателей в процессах внешнего обеспечения качества, однако практика формирования аккредитационных комиссий игнорирует этот прогрессивный элемент оценки качества образования и сертификации.

В Беларуси вопрос о подготовке Национальной рамки квалификаций обсуждается уже давно, но реальные достижения в этом направлении по-прежнему не очень значительны.

Исходя из представленных выше материалов, можно в обобщенном виде изложить те необходимые изменения, которые осуществлялись европейскими странами, в частности Республикой Польша, и должны быть осуществлены в Республике Беларусь с целью формирования Национальной системы квалификаций и Национальной рамки квалификаций (см. таблицу) [4].

Таблица – Сравнительная характеристика Национальной системы квалификации до и после присоединения к Болонскому процессу

<i>Исходная ситуация</i>	<i>Изменение ситуации: на чем следует основываться</i>
Рынок дипломов	Рынок квалификаций, основанный на компетенциях
Дескрипторы программ, основанные на входных данных (цели, задачи и т.п.)	Дескрипторы программ, основанные на результатах обучения
Негибкий переход от обучения к трудовой деятельности	Развитие возможностей и способов перехода к трудовой деятельности
Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций
Низкое участие работодателей	Активное участие работодателей в планировании и реализации профессионального образования и обучения
Непризнание неформального и информального обучения	Признание неформального и информального обучения
Отсутствие системы непрерывного профессионального обучения	Формирование системы обучения на протяжении всей жизни
Неэффективность обеспечения качества на институциональном уровне	Эффективные системы обеспечения качества (внутренние и внешние)
Оценка знаний	Оценка компетенций
Несоответствие требованиям общества и рынка труда	Соответствие требованиям общества и рынка труда
Отсутствие общего понимания уровней квалификаций	Общее понимание уровней квалификаций во всех сферах труда и обучения
Акцент на обучении на базе учреждений образования	Развитие обучения на предприятиях/в процессе труда

Подводя итоги, следует сформулировать следующие отличия национальной образовательной системы Республики Беларусь от образовательной системы Польши, которые требуют устранения и унификации в рамках внедрения Национальной рамки квалификаций:

- запаздывающее реагирование системы образования на потребности отраслей экономики, в особенности в туристической отрасли, в специалистах новой квалификации, что ведет к дисбалансу между количеством выпускников, структурой специальностей и квалификаций и требованиями национальной экономики;

- низкая степень вовлеченности работодателя в процесс магистерской подготовки на всех его стадиях;

- недостаточная численность лиц, обучающихся в магистратуре (6–8 тыс. обучающихся), что противоречит европейскому тезису «образование через всю жизнь»;

- деление магистратуры на два вида (научно–ориентированная и практико–ориентированная), что приводит к двойственному восприятию категории «магистр» как на рынке труда, так и в сознании всех участников образовательного процесса, а также не соответствует нормам Болонского процесса, ведет к дублированию в ряде случаев специальностей подготовки на II ступени высшего образования;

- жесткая регламентация содержания образовательной программы II ступени высшего образования и большая продолжительность установленных процедур по ее изменению, что не позволяет обеспечить мобильность подготовки и затрудняет формирование четкого профиля магистра в выбранной области;

- квалификации магистра не учитываются в квалификационных требованиях к должностям специалистов и служащих, и их положение на рынке труда не определено.

- недостаточная активность учреждений высшего образования в реализации программ академической мобильности магистров (недостаточное финансирование, слабый уровень владения иностранным языком).

Таким образом, интеграция и структурное сближение международных образовательных систем с национальным образовательным полем требует усиления базовых принципов университетского классического образования в области подготовки магистров по следующей схеме: фундаментальные теоретические образовательные ценности – интеграция достижений современной науки в образовательный процесс – личностная ориентация на профессиональную карьеру через параллельную углубленную подготовку специалистов) – овладение навыками трансферта интеллектуальных ценностей в национальное развитие.

Список цитированных источников

1. The European Higher Education Area in 2015: Bologna process implementation report. European Commission / EACEA / Eurydice, 2015. – 304 p. – Режим доступа: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/182EN.pdf

2. Соотношение польской квалификационной рамки с Европейской квалификационной рамкой в контексте обучения на протяжении всей жизни: Рекомендательный отчет. – Режим доступа: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=606

3. Образование в Республике Беларусь: Статистический сборник. – Мн., 2015. – 226 с.

4. Коулз, М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда / М. Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с.

**COMPARATIVE ANALYSIS OF NATIONAL REQUIREMENTS TO TRAINING
IN TOURISM AND HOSPITALITY
IN THE REPUBLIC OF BELARUS AND THE REPUBLIC OF POLAND IN THE
CONTEXT IMPLEMENTATION OF JOINT EDUCATIONAL PROGRAMS**

V.Y. DRUK, O.A. KHMEL

Summary

The article defines the differences in national requirements for master's-level education in the Republic of Belarus and the Republic of Poland. Unlike the Republic of Belarus, Poland formed in full National framework of qualifications, which adequately reflects the requirements of the European qualifications framework. The basis of the Polish qualifications framework is a system of educational competences (in the Republic of Belarus – system of knowledge and to a lesser extent, competences), which allows to develop requirements both educational and professional standards, as well as provides comparability of skills and abilities gained in different educational systems in the implementation of programs to increase the mobility of graduate students and alumni; the market of qualifications (as opposed to the market of diplomas); social partnership with employers; the existence of well-functioning professional public mechanisms of the national system of education quality assessment. The ways of convergence of national requirements to improve the competitiveness of training professionals in tourism and hospitality.

Статья поступила 14 апреля 2016г.